

Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. I, No. 2, 2012, hal. 45-55

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI POTENSI MOGOK KERJA KARYAWAN DI YOGYAKARTA

**Jemadi & Siti Noor Hidayati**

*Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta*

**ABSTRACT.** *Strikes happened in some companies are often caused by employee dissatisfaction. They may disturb production processes and impede the achievement of company goals. Increasing job satisfaction can minimize the strike potential. Job satisfaction is affected by financial, physical, psychological, and social satisfaction factors. It was revealed that financial, physical, psychological, and social satisfaction have statistically significant negative effects on strike potential, with social factor to be the most dominant. Thus company may implement financial, physical, psychological, and social satisfaction factors to minimize the strike potential.*

*Key Words: satisfaction, strike*

### I. PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia yang memasuki era globalisasasi saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha. Kondisi ini menuntut dunia usaha harus semakin efisien. Tantangan berat bagi dunia usaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Banyak permasalahan yang dihadapi perusahaan, salah satunya adalah masalah sumberdaya atau karyawan/buruh.

Dalam upaya memperbaiki kehidupan ekonominya, para karyawan menghendaki adanya upah/gaji yang memadai, yang berarti menuntut adanya kenaikan gaji/upah tersebut. Namun dalam kondisi perekonomian yang seperti ini, banyak perusahaan yang belum/tidak mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga banyak karyawan yang merasa nasibnya tidak diperhatikan. Negosiasi dengan pihak manajemen sering tidak memperoleh titik temu, sehingga karyawan cenderung memilih jalur unjuk rasa dan mogok kerja. Hal ini sesuai kenyataan bahwa era reformasi memberikan harapan baru bagi para buruh, karena terbuka untuk berserikat, berkumpul, dan sekaligus melakukan aksi untuk memperjuangkan hak-haknya.

Maraknya aksi unjuk rasa dan mogok buruh akhir-akhir ini adalah bagian dari fenomena tersebut. (Kompas, 2 Mei 2000)

Peringatan Hari Buruh Internasional yang jatuh pada setiap tanggal 1 Mei, telah dimanfaatkan oleh para buruh Indonesia dengan aksi demo besar-besaran menuntut perbaikan nasib atau kenaikan upah. (Sinar Pagi, 2 Mei 2000) . Aksi demo menuntut perbaikan nasib yang terjadi di Indonesia, menggambarkan bahwa tuntutan buruh masih berkisar pada urusan perut, yang menunjukkan bahwa posisi buruh memang sangat lemah dalam tata ekonomi dan tata hukum (*Neraca*, 2 Mei 2000). Aksi demo yang dilakukan kaum buruh ada dua macam. Pertama aksi demo yang dilakukan secara masal oleh karyawan berbagai perusahaan, seperti aksi demo memperingati Hari Buruh Internasional setiap tanggal 1 Mei di depan DPR. Kedua, aksi demo yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan pada pimpinan perusahaan karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

Pengamatan yang dilakukan Depnaker terhadap 2000 kasus pemogokan ternyata pemogokan cenderung disebabkan oleh tuntutan terhadap faktor-faktor yang bersifat normatif seperti upah dan kesejahteraan. Selain itu juga disebabkan kebijakan pemutusan hubungan kerja, tunjangan hari raya, dan yang tak kalah pentingnya adalah perlakuan pihak manajemen yang dianggap tidak adil oleh para buruh (*Tempo*, 4 Januari 2001). Sedang analisis dari Menteri Tenaga Kerja menyatakan bahwa pemogokan lebih banyak disebabkan oleh manajemen yang kurang baik. Para pimpinan perusahaan kurang mampu membina hubungan yang baik dengan pekerja dan karyawannya (*Republika*, 14 Mei 1997).

Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja yang dapat memaksa pengusaha untuk menerima tuntutan kerja. Terjadinya pemogokan bermula dari adanya suatu konflik antara pekerja dan pengusaha mengenai kebutuhan akan rasionalitas dan kebutuhan akan kepuasan dalam suatu kegiatan (Marulak Pardede, 1995). Salah satu sebab mengapa terjadi pemogokan adalah karena pekerja menginginkan suatu pemberian balasan atas hasil kerjanya karena perusahaan telah mendapatkan keuntungan dari mereka (Goodfellow, 1990).

Ketidakpuasan pekerja atau sekelompok pekerja pada tahap pertama umumnya timbul berupa keluhan kesah, namun apabila keluhan kesah tersebut tidak terselesaikan akan timbul menjadi perselisihan. Perselisihan yang tidak terselesaikan yang kemudian berkembang menjadi perselisihan dengan sekelompok pekerja, akan menimbulkan perselisihan industrial. Selanjutnya perselisihan industrial atau perburuhan yang tidak terselesaikan akan merupakan pemicu terjadinya pemogokan. Tingkat ketidakpuasan yang tinggi akan cenderung meningkatkan potensi mogok kerja karyawan, dan sebaliknya tingkat kepuasan yang tinggi akan cenderung menurunkan potensi mogok kerja karyawan. Dengan demikian pemogokan tidak akan terjadi jika karyawan diperlakukan secara adil yang

berarti ada keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan atau kebutuhan karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. (Hendarmin, 1994)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Malayu SP Hasibuan, 2007). Banyak pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat dirangkum menjadi empat faktor yaitu: a) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, b) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, c) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, d) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial (Moh. As'ad, 2004).

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2008 memiliki jumlah perusahaan industri besar dan sedang sebanyak 416 buah (BPS Prop DIY, 2009). Sedang pada tahun 2004 memiliki 411 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang terserap sebanyak 48. 279 orang yang tersebar di lima kabupaten, yaitu Kabupaten Bantul sebanyak 151 perusahaan (36, 74%) yang menyerap tenaga kerja 15. 895 orang (32, 92%), Kabupaten Sleman sebanyak 115 perusahaan (27, 98%) yang menyerap tenaga kerja 20. 441 orang (42, 34%), Kota Yogyakarta 106 perusahaan (25, 79%) yang menyerap tenaga kerja 8. 543 orang (17, 70%), Kabupaten Gunungkidul dan Kabupaten Kulonprogo sebanyak masing-masing 24 perusahaan (5, 84%) dan 15 perusahaan (3, 65%) dengan tenaga kerja yang terserap 3400 orang atau 7, 04% (BPS Prop. DIY, 2004).

Adanya mogok kerja tentu akan sangat merugikan perusahaan, karena proses produksi akan terganggu yang selanjutnya akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu manajemen perlu melakukan upaya preventif untuk meminimumkan potensi mogok kerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui empat faktor tersebut di atas. Untuk lebih memahami kondisi dan kepuasan kerja karyawan yang sangat berkaitan dengan potensi mogok kerja karyawan, maka perlu penelitian tentang: "*Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Potensi Mogok Kerja Karyawan Di Yogyakarta*".

Potensi mogok kerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat ketidakpuasan yang tinggi akan cenderung meningkatkan potensi mogok kerja karyawan, dan sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menurunkan potensi mogok kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologik dan faktor sosial. Dengan demikian perumusan masalahnya adalah:

- a. Apakah faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap potensi mogok kerja karyawan?
- b. Dari ke empat faktor tersebut, faktor mana yang pengaruhnya paling dominan?

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap potensi mogok kerja karyawan.
- b. Untuk menentukan faktor mana dari keempat faktor tersebut yang pengaruhnya terhadap potensi mogok kerja karyawan paling dominan.

Sedang manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah/Departemen Tenaga Kerja, Perusahaan/Organisasi Pengusaha dan Pekerja/Organisasi Pekerja yang akan bermanfaat untuk mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga potensi untuk mogok kerja dapat diminimalkan, selanjutnya tujuan perusahaan akan tercapai lebih baik.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Pengertian Pemogokan**

Pemogokan (strikes) adalah tindakan sekelompok pekerja yang bersifat sementara dan secara bersama-sama, yang berupaya menghentikan pekerjaan pada pengusaha untuk memperoleh kelonggaran yang lebih besar dalam suatu hubungan industrial terhadap apa yang hendak diberikan pengusaha pada perundingan. Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja, yang dapat memaksa pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja (Edwin B. Flipo, 2003).

Pemogokan adalah suatu penarikan tenaga kerja, dan terdapat empat jenis utama pemogokan (Gary Dessler, 2008)

- a. Pemogokan ekonomi, disebabkan karena kegagalan untuk menyepakati syarat-syarat kontrak, dengan kata lain karena jalan buntu.
- b. Pemogokan praktik tenaga kerja yang tidak adil, di pihak lain, bertujuan memprotes perilaku ilegal dari majikan.
- c. Pemogokan liar, merupakan suatu pemogokan tidak sah yang terjadi selama jangka waktu kontrak.
- d. Pemogokan simpati, terjadi bila suatu serikat kerja melakukan pemogokan untuk mendukung pemogokan yang lain.

Melarang orang untuk bekerja (picketing) merupakan satu dari kegiatan-kegiatan pertama yang terjadi selama pemogokan. Tujuan dari picketing adalah untuk menginformasikan publik tentang adanya perselisihan tenaga kerja dan sering demi mendorong yang lain untuk menahan diri dari melakukan bisnis dengan majikan yang terkena pemogokan. Dalam penelitian Hendarmin (1994), perilaku buruh dalam memperjuangkan kesejahteraannya harus dilakukan dengan berbagai cara termasuk pemogokan, hal ini agar dapat memberikan tekanan pengambil kebijakan berkenaan dengan perburuhan

Pada hakekatnya mencegah terjadinya pemogokan adalah mencegah dan menyelesaikan hal-hal yang menyebabkan ketidaksesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat sekerja. Namun jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang dapat memicu pemogokan, penyelesaiannya sudah diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara RI tahun 2004 Nomor 6). Langkah-langkah yang penting dalam mencegah terjadinya pemogokan di Indonesia telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 120/Men/1988 tentang Pedoman Penuntun Perilaku dalam Pencegahan dan Perselisihan Industrial, sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi yang jelas kepada pekerja mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya di perusahaan.
- b. Menggalang komunikasi yang baik antara pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja, teman sekerja. Mekanisme komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan cara langsung atau tidak langsung.
- c. Menyiapkan sarana hubungan industrial yang diperlukan.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Banyak yang berpendapat tentang kepuasan kerja, yang pada prinsipnya hampir sama, yaitu: (dalam buku Moh. As'ad, 2004)

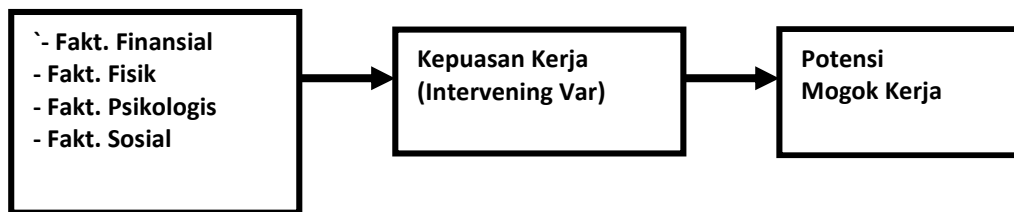
- a. Wexley & Yulk (1977), berpendapat bahwa kepuasan kerja berarti perasaan seseorang terhadap pekerjaan
- b. Vroom (1964), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah refleksi dari sikap terhadap pekerjaan (job attitude) yang bernilai positif.

- c. Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
- d. Blum (1956) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Menurut Moh. As'ad dari banyak pendapat tersebut di atas dapat dirangkum menjadi empat faktor kepuasan kerja:

- a. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- c. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- d. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasar pembahasan tinjauan pustaka di atas dapat dijelaskan kerangka pikir yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi potensi mogok kerja karyawan. Faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial merupakan faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap potensi mogok kerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi potensi mogok kerja karyawan dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah atau ketidakpuasan karyawan yang tinggi akan mendorong potensi mogok kerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan intervening variable yang menjembatani pengaruh independent variable (faktor fisik, finansial, psikologis dan sosial) terhadap dependent variable (potensi mogok kerja karyawan). Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar.** Skema Kerangka Pikir dengan *Intervening Variable*

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas perlu dibuat suatu model persamaan yang menggambarkan pengaruh faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial terhadap potensi mogok kerja karyawan. Perlu diajukan juga hipotesis untuk permasalahan pertama yang akan diuji kebenarannya secara statistik. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan pengaruh keempat faktor tersebut secara parsial maupun secara bersama-sama. Sedang untuk menjawab permasalahan kedua, dengan cara membandingkan kontribusi masing-masing dari keempat faktor tersebut terhadap potensi mogok kerja. Faktor yang mempunyai kontribusi terbesar adalah yang pengaruhnya paling dominan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh negatif faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap potensi mogok kerja karyawan”.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan (non manajemen) dari perusahaan-perusahaan di Yogyakarta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 150 orang karyawan dari beberapa perusahaan dengan metode pengambilan sampel “random sampling” secara bertahap, yaitu sampel perusahaan, kemudian sampel karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1). Tahap pertama dipilih secara random perusahaan yang karyawannya akan dijadikan sampel (setiap perusahaan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel) 2). Tahap kedua, setelah terpilih sampel perusahaan, kemudian dipilih karyawan secara random pada masing-masing perusahaan (setiap karyawan pada masing-masing perusahaan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel).

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Metode Angket” (Questionnaire). Angket merupakan daftar



pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi pertanyaan/pernyataan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna angket (Suharsimi Arikunto, 2006).

Dalam penelitian ini angket berupa daftar pernyataan. Untuk mengukur sikap responden terhadap suatu jawaban digunakan skala pengukuran ordinal yaitu skala likert. Untuk setiap pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban: a; b; c; d; e. Penilaian untuk masing-masing alternatif jawaban diberi bobot (skor) sebagai berikut:

Alternatif a = sangat setuju (skor jawaban 5), Alternatif b = setuju (skor jawaban 4), Alternatif c = ragu-ragu (skor jawaban 3), Alternatif d = tidak setuju (skor jawaban 2) dan Alternatif e = sangat tidak setuju (skor jawaban 1).

### 3.3. Metode Analisis Data

Untuk mencapai tujuan pertama digunakan Analisis Statistik Regresi Berganda. Uji hipotesis digunakan uji-t (uji secara parsial) dan uji-F (uji secara bersama-sama). Koefisien korelasi untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh variabel independet terhadap variabel dependen digunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk mencari kontribusinya serta koefisien determinasi parsial untuk mencari faktor yang pengaruhnya paling dominan.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data terhadap 150 responden karyawan dapat disajikan hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan terbanyak berjenis kelamin laki-laki (71, 33%), berusia antara 40 - 49 tahun (37, 33%), berpendidikan SMA/SMK (70 %), masa kerja antara 6 -15 tahun (45, 34%), status kawin (80%) dan tanggungan keluarga antara 3 - 4 orang termasuk responden (49, 33%).
2. Jawaban yang diberikan responden terhadap angket pada masing-masing variabel dapat dijelaskan bahwa secara umum responden terbanyak menyatakan setuju (SS dan S) terhadap pernyataan tentang adanya kesesuaian faktor finansial (65, 33%), faktor fisik (51, 33%), faktor psikologis (59, 67%) dan faktor sosial (77, 33%) bagi responden. Sedangkan jawaban pada variabel potensi mogok kerja, responden terbanyak menyatakan tidak setuju (STS dan TS) yaitu 51, 67%.
3. Dari Analisis statistik Regresi Berganda dengan program SPSS diperoleh hasil:  $Y = 55,634 - 0,308X_1 - 0,377X_2 - 0,352X_3 - 0,625X_4$  Nilai  $b_0 = 55,634$  jika  $X_1 = 0$ ,  $X_2 = 0$ ,  $X_3 = 0$ , dan  $X_4 = 0$  maka nilai  $Y = 55,634$ , atau faktor-faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara



serempak tidak dilakukan terhadap karyawan maka tingkat potensi mogok kerja karyawan yang terjadi akan tinggi. Nilai  $b_1 = -0,308$  jika  $X_1$  dinaikkan 1 skor maka  $Y$  akan turun 0,308 kali lipat, berarti jika faktor finansial ( $X_1$ ) dinaikkan maka tingkat potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ) akan turun, dan sebaliknya. Hal ini menggambarkan bahwa potensi mogok kerja karyawan dapat ditekan melalui faktor finansial. Nilai  $b_2 = -0,377$ . Jika  $X_2$  dinaikkan 1 skor maka  $Y$  akan turun 0,377 kali lipat, berarti jika faktor fisik ( $X_2$ ) dinaikkan maka tingkat potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ) akan turun, dan sebaliknya. Hal ini menggambarkan bahwa potensi mogok kerja karyawan dapat ditekan melalui faktor fisik. Nilai  $b_3 = -0,352$ . Jika  $X_3$  dinaikkan 1 skor maka  $Y$  akan turun 0,352 kali lipat, berarti jika faktor psikologis ( $X_3$ ) ditingkatkan maka potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ) akan turun, dan sebaliknya. Hal ini menggambarkan bahwa potensi mogok kerja karyawan dapat ditekan melalui faktor psikologis. Nilai  $b_4 = -0,625$ . Jika  $X_4$  dinaikkan 1 skor maka  $Y$  akan naik 0,625 kali lipat, berarti jika faktor sosial ( $X_4$ ) dinaikkan maka tingkat potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ) akan turun, dan sebaliknya. Hal ini menggambarkan bahwa potensi mogok kerja karyawan dapat ditekan melalui faktor sosial.

4. Dari uji statistik secara parsial (Uji-t) dihasilkan: a). ada pengaruh negatif yang signifikan dari faktor finansial ( $X_1$ ) terhadap potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ), dengan nilai probabilitas 0,028. b). ada pengaruh negatif dari faktor fisik ( $X_2$ ) terhadap potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai probabilitas 0,044. c). tidak ada pengaruh negatif faktor psikologis ( $X_3$ ) terhadap potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ). dengan nilai probabilitas 0,031. d) ada pengaruh negatif dari faktor sosial ( $X_4$ ) terhadap potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ). dengan nilai probabilitas 0,0000. Berarti kenaikan faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara parsial akan menurunkan potensi mogok kerja karyawan secara signifikan.
5. Dari uji statistik (uji-F) diperoleh hasil ada pengaruh negatif faktor finansial ( $X_1$ ), faktor fisik ( $X_2$ ), faktor psikologis ( $X_3$ ), dan faktor sosial ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ). dengan nilai probabilitas 0,0000. Berarti kenaikan faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara bersama-sama akan menurunkan potensi mogok kerja karyawan secara signifikan.
6. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,728 berada di antara range 0,67 – 1,00 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh faktor finansial ( $X_1$ ), faktor fisik ( $X_2$ ), faktor psikologis ( $X_3$ ), dan faktor sosial ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap potensi mogok kerja karyawan ( $Y$ ) adalah kuat.
7. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) = 0,530 menunjukkan bahwa kontribusi keempat faktor tersebut terhadap

potensi mogok kerja karyawan (Y) sebesar 53 %, sedang yang 47% karena adanya faktor-faktor di luar faktor finansial ( $X_1$ ), faktor fisik ( $X_2$ ), faktor psikologis ( $X_3$ ), dan faktor sosial ( $X_4$ ) yang tidak masuk dalam variabel penelitian.

8. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) diurutkan dari yang tertinggi faktor sosial ( $X_4$ ) = 0, 340 = 34 %, faktor finansial ( $X_1$ ) = 0, 181 = 18, 1 %, faktor psikologis ( $X_3$ ) = 0, 178 = 17, 8 %, dan faktor fisik ( $X_2$ ) = 0, 166 = 16, 6 %. Hal ini menggambarkan bahwa dari keempat faktor tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap potensi mogok kerja karyawan (Y) adalah faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, jika faktor ini bagus maka potensi mogok kerja bisa ditekan. Selanjutnya faktor finansial, hal ini sesuai konsisi karyawan yang masih sangat membutuhkan finansial untuk mencukupi kebutuhan hidupnya meskipun bukan yang utama, yang perannya terhadap potensi mogok kerja masih di bawah faktor sosial. Baru faktor-faktor yang lain, termasuk faktor-faktor yang tidak masuk dalam penelitian ini.
9. Dengan demikian dalam rangka menekan potensi mogok kerja karyawan (Y), perusahaan harus memperhatikan peningkatan kepuasan kerja karyawan (intervening variable) yang dapat dilakukan melalui peningkatan faktor finansial ( $X_1$ ), faktor fisik ( $X_2$ ), faktor psikologis ( $X_3$ ), dan faktor sosial ( $X_4$ ) sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## V. KESIMPULAN

Faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial secara bersama-sama maupun secara parsial dilakukan terhadap karyawan maka tingkat potensi mogok kerja karyawan yang terjadi akan turun dan sebaliknya. Hal ini menggambarkan bahwa potensi mogok kerja karyawan dapat ditekan melalui faktor finansial, faktor fisik, psikologis dan faktor sosial meskipun kontribusinya hanya 53% (yang 47% di luar keempat faktor tersebut). Yang paling dominan pengaruhnya adalah faktor Sosial (nilai  $r^2$  terbesar) baru faktor finansial dan faktor-faktor lainnya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, *Kompas*, 2 Mei 2000, halaman 2, kolom 1-4  
 \_\_\_\_\_, *Neraca*, 2 Mei 2000, halaman 1, kolom 4-7  
 \_\_\_\_\_, *Republika*, 14 Mei 1997, halaman 2, kolom 1-4  
 \_\_\_\_\_, *Sinar Pagi*, 2 Mei 2000, halaman 1, kolom 1-4  
 \_\_\_\_\_, *Tempo*, 4 Januari 2001

- Biro Pusat Statistik, 2004, *Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka*, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2009, *Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka*, Yogyakarta
- Dessler Gary, 2008, *Human Resource Management*, 11th edition, Prentice-Hall Inc, New Jersey
- Dian Triyani, 2001, *Analisis Faktor-faktor Dukungan Pekerja Terhadap Pemogokan Kerja*, (Tesis Program Magister Manajemen Yang Tidak Dipublikasikan, Universitas Diponegoro)
- Flipo Edwin B. , 2003, *Personel Management*, edisi 6, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Goodfellow, Matthew, May 1990, “ A Strategy To Stave Off Strike” *Manufacturing System*.
- Hendarmin, 1994, *Hubungan Antara Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum dengan Tingkat Pemogokan Pekerja di Jawa Barat*, (Tesis Program Magister Manajemen yang tidak dipublikasikan, Universitas Padjadjaran)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 120/Men/1988, Tahun 1988, *Tentang Pedoman Penuntun Perilaku Dalam Pencegahan Dan Perselisihan Industrial*, Jakarta.
- Lukas Setya Atmaja, 2009, *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malayu SP Hsibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Marulak Pardede, 1995, “Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Era Globalisasi”, *Science* No. 30, September.
- Moh. As’ad, 2004, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Republik Indonesia, *UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* , Lembaran Negara RI tahun 2004 No. 6
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta